

Ces femmes qui sont le principal soutien de famille

Deborah Sussman et Stephanie Bonnell

L'une des transformations les plus remarquables qui ont été observées sur le marché du travail au cours des dernières décennies est la forte hausse du taux d'activité des femmes mariées. En effet, les familles où le mari et la femme ont tous deux un revenu d'emploi sont rapidement devenues la norme, ce qui bouleverse le modèle traditionnel où le mari est l'unique soutien de la famille (Winkler, 1998).

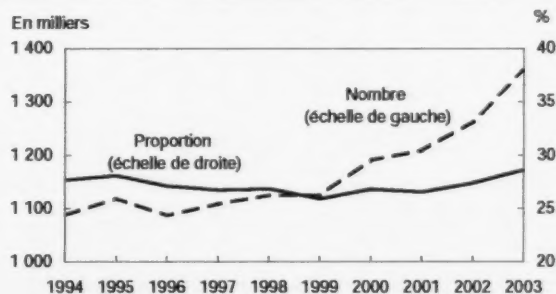
La hausse constante du nombre de couples à deux soutiens tient à plusieurs raisons, dont notamment le niveau de scolarité de plus en plus élevé des femmes, l'augmentation de leur taux d'emploi à temps plein et l'amélioration de leurs perspectives de travail. Parmi d'autres raisons, surtout dans le cas des couples ayant des enfants, figurent le recours croissant aux régimes de travail non conventionnels (horaires flexibles ou comprimés, télétravail), les choix plus nombreux concernant les services de garderie ainsi que les modifications touchant les congés parentaux. La combinaison de ces facteurs a fait en sorte que les femmes soient plus à même de tenir des emplois mieux rémunérés et qu'elles jouissent de meilleures perspectives d'avancement. Dans certains cas, un couple comptera sur deux soutiens par nécessité, compte tenu de la hausse du coût de la vie, mais parfois aussi cela tiendra plutôt au fait que les deux conjoints veulent réaliser leurs aspirations.

L'un des corollaires qu'il convient de souligner est la hausse du pourcentage de femmes ayant un revenu supérieur à celui de leur mari. Ainsi, entre 1967 et 1982, la proportion de femmes principaux soutiens de famille est passée de 11 % à 18 % et s'est maintenue autour de 19 % durant la majeure partie des années 1980. Cette hausse constante tient probablement à l'ef-

fet conjoint de la transition à long terme des femmes vers des emplois professionnels et des postes de gestion plus payants (Hughes, 1995), de l'augmentation du nombre de femmes travaillant à temps plein ainsi que des prestations de maternité plus avantageuses, conjugué à la hausse beaucoup plus lente du revenu moyen des hommes au cours de cette période. Lors de la récession du début des années 1990, la proportion de femmes principaux soutiens de famille a grimpé pour atteindre 25 %¹, principalement parce que les hommes ayant un emploi à salaire élevé ou un emploi dans le secteur manufacturier ont traversé des périodes de chômage (Crompton et Geran, 1995).

Le ratio est demeuré à environ un sur quatre chez les couples à deux soutiens pendant le reste de la décennie, malgré l'amélioration des niveaux d'emploi, culminant à 29 % en 2003, soit environ 1,4 million de couples (graphique A). Cette hausse constante laisse penser que les femmes principaux soutiens de famille ne sont vraisemblablement pas un phénomène passager associé à une période de récession².

Graphique A Le nombre de couples à deux soutiens où la femme est principal soutien de famille a continué d'augmenter, mais leur proportion est restée stable



Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu

Deborah Sussman est au service de la Division de l'analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail. On peut la joindre au (613) 951-4226. Stephanie Bonnell est en congé de la Division de la statistique du revenu. On peut joindre les deux auteurs à perspective@statcan.ca.

Les défis des couples qui s'écartent du modèle traditionnel

Cet écart par rapport au modèle traditionnel en matière de revenu d'emploi peut toutefois avoir un prix. On a observé que la répartition des revenus du ménage entre les conjoints avait une incidence sur les rôles de l'homme et de la femme, les habitudes de dépenses et la prise de décisions au sein du ménage. Bien que les résultats des études faites à ce sujet varient, la part de la femme dans le revenu du ménage peut être un facteur important dans la décision de recourir à des services domestiques, tels que le ménage ou les services de garde d'enfants (Palameta, 2003). Cela illustre la persistance des rôles traditionnels, étant donné que le revenu de la femme sert à se procurer des services correspondant au rôle traditionnel des femmes. Selon une autre étude, dans les couples où la femme a un revenu supérieur de plus de 50 % à celui du mari, ce dernier fait plus de travaux domestiques, bien que ce soit malgré tout la femme qui fait la plus grande partie de ces travaux (Tichenor, 1999). De plus, peu importe son revenu, c'est la femme qui doit organiser le quotidien du ménage et s'assurer que les choses se fassent. Cette répartition inégale des tâches peut être source de tensions, engendrer une insatisfaction au regard de la relation de couple (Tichenor, 1999) et même accroître le nombre de divorces (Heckert, Nowak et Snyder, 1998).

Dans le même ordre d'idées, une autre étude a trouvé que, lorsque la femme a le revenu le plus élevé (avec un écart d'au moins 10 000 \$ par an), des systèmes complexes de transfert de fonds dans différents comptes de dépenses sont utilisés

pour assurer le maintien du rôle traditionnel de l'homme comme soutien de famille (Commuri et Gentry, 2005). De plus, la « qualité du rôle conjugal »³ des hommes travaillant à temps plein et faisant partie d'un couple à deux soutiens où prévalent les rôles traditionnels de chaque sexe est plus susceptible de pâtir lorsque la réussite professionnelle de leur épouse risque d'entraver leur désir d'être le principal soutien de famille (Brennan, Barnett et Gareis, 2001). Par contre, chez les femmes travaillant à temps plein, la qualité du rôle conjugal est meilleure lorsque le mari joue un rôle plus grand dans les soins dispensés aux enfants.

Certains hommes peuvent être satisfaits d'un tel partage du fardeau financier et cela peut faire de la famille dans son ensemble une unité économique plus solide. Le fait que la femme travaille peut

aussi permettre à l'homme qui change de carrière ou qui lance sa propre entreprise (Fix, 1994), ou encore qui perd son emploi, de compter sur un soutien financier.

Les femmes principaux soutiens sont plus âgées et plus instruites

Les femmes principaux soutiens de famille diffèrent beaucoup des autres femmes qui travaillent. D'abord, elles sont un peu plus âgées. En 1994, cette différence était marginale, avec un âge médian de 39 ans, alors que celui des autres femmes était de 38 ans⁴. En 2003, leur âge médian était de 43 ans, contre 41, et l'écart semble augmenter. Les maris de ces femmes sont aussi légèrement plus âgés, leur âge médian en 2003 étant de 45 ans, contre 43 ans dans le cas des maris qui sont principaux soutiens de famille (tableau 1).

Tableau 1 Certaines caractéristiques des couples à deux soutiens

	Soutien principal				Soutien secondaire			
	La femme		Le mari		La femme		Le mari	
	1994	2003	1994	2003	1994	2003	1994	2003
Âge médian	39	43	41	43	38	41	42	45
Années								
%								
Scolarité								
Sans diplôme d'études secondaires	13,7	10,1	18,7	14,0	15,8	11,5	24,6	17,8
Diplôme d'études secondaires	22,8	24,8	25,5	26,4	31,5	30,4	25,2	27,6
Certificat ou diplôme postsecondaire	38,5	35,0	33,3	34,6	35,8	36,9	30,3	31,9
Diplôme d'université	24,9	30,0	22,4	25,0	17,0	21,2	19,8	22,7
Profil de travail								
Temps plein	84,6	88,2	98,1	97,9	66,4	71,9	92,5	90,8
Temps partiel	15,4	11,8	1,9	2,1	33,6	28,1	7,5	9,2
Heures rémunérées moyennes par semaine	31,2	29,5	38,4	35,2	23,9	23,4	29,4	26,7
Années								
Expérience de travail moyenne	9,9	11,9	15,4	14,7	8,4	9,5	14,4	15,3

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu

Aussi, les femmes principaux soutiens sont généralement plus instruites que les femmes soutiens secondaires et les hommes principaux soutiens. En 2003, 30 % d'entre elles avaient un diplôme universitaire, contre 21 % des femmes soutiens secondaires et 25 % des maris principaux soutiens. En outre, seulement 35 % d'entre elles avaient tout au plus un diplôme d'études secondaires, contre 42 % des femmes soutiens secondaires et 40 % des maris principaux soutiens. Ajoutons que plus du tiers des femmes principaux soutiens de famille étaient plus instruites que leur mari (données non présentées). Cette tendance en matière d'éducation est similaire à celle observée une décennie plus tôt, quoiqu'elle soit moins prononcée.

Plus grande fréquence des emplois professionnels et de gestion

Étant plus instruites, les femmes principaux soutiens de famille accaparent davantage d'emplois bien rémunérés⁵. En effet, en 2003, ces femmes étaient plus susceptibles d'occuper un poste de gestion ou d'exercer un emploi professionnel que les femmes soutiens secondaires (40 % contre 26 %, respectivement). Cela dit, bien que les emplois en question soient généralement bien rémunérés, le revenu des femmes principaux soutiens n'était pas aussi élevé que celui des maris principaux soutiens faisant partie du même groupe professionnel. En effet, leur revenu annuel moyen était de 68 000 \$, alors que celui des hommes s'élevait à 83 000 \$. De façon générale, parmi les principaux sou-

tiens de famille, les épouses gagnaient moins que les maris, et ce, dans chacun des groupes professionnels examinés.

Les maris principaux soutiens présentaient un profil professionnel quelque peu différent, 40 % d'entre eux travaillant dans le domaine de la construction, de la fabrication et de la transformation, avec un revenu moyen de 48 000 \$, tandis que 37 % occupaient un poste professionnel ou de gestion (revenu moyen de 83 000 \$). Les maris soutiens secondaires faisaient essentiellement partie de ces mêmes catégories professionnelles, mais leur revenu moyen représentait moins de la moitié de celui des maris principaux soutiens (tableau 2).

Les maris soutiens secondaires sont plus susceptibles d'avoir été sans emploi

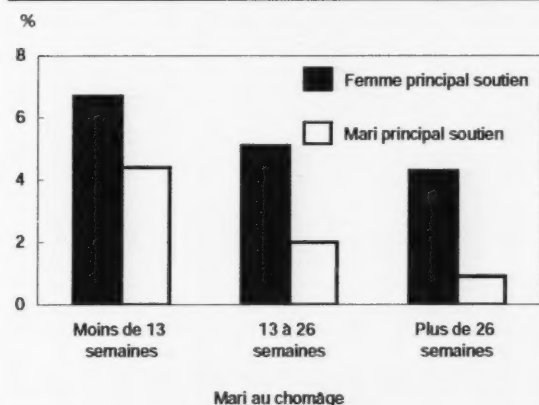
Les disparités de revenu peuvent tenir à des écarts concernant non seulement l'âge, l'instruction et l'emploi, mais aussi la participation à la vie active et le profil de travail. Ainsi, 16 % des maris soutiens secondaires ont été en chômage à un certain moment en 2003, contre 7 % seulement des maris principaux soutiens de famille (graphique B). De plus, la période de chômage du mari risque davantage d'être plus longue lorsque c'est la femme qui est le principal soutien. Plus du quart des maris soutiens secondaires au chômage ont passé plus de six mois à chercher du travail, alors que 12 % seulement des maris principaux soutiens étaient dans cette situation. Il en était de même en 1994, où 22 %

Tableau 2 Couples à deux soutiens par profession et rémunération moyenne

	Principal soutien				Soutien secondaire			
	La femme		Le mari		La femme		Le mari	
	%	Rémunération (\$)	%	Rémunération (\$)	%	Rémunération (\$)	%	Rémunération (\$)
Ensemble des professions	100	41 200	100	57 800	100	22 000	100	21 300
Domaines professionnels et de la gestion	40	68 200	37	83 200	26	36 300	29	31 300
Finance, travail de bureau, technique, culture et sport	33	38 500	9	50 100	37	26 700	12	28 600
Ventes et services	19	32 900	14	51 600	28	16 700	18	23 800
Construction, fabrication et transformation	8	30 200	40	47 900	9	18 900	41	22 100

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 2003

Graphique B Dans un sixième des couples à deux soutiens où la femme était principal soutien, le mari était au chômage à un moment donné en 2003



Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 2003

des maris soutiens secondaires ont été au chômage à un moment donné durant l'année, contre 10 % seulement des maris qui étaient le principal soutien. Il se peut donc que, dans certains cas, le rôle de principal soutien tenu par la femme n'ait pas été voulu mais lui ait été dévolu par défaut.

Les femmes principaux soutiens travaillent plus à temps plein

On observe également des différences prononcées concernant le profil de travail. Près de 90 % des femmes principaux soutiens de famille travaillaient à temps plein en 2003, contre moins de 75 % des femmes soutiens secondaires. Le taux de travail à temps plein le plus élevé était celui des maris principaux soutiens, s'établissant à 98 %, tandis que les maris soutiens secondaires affichaient un taux semblable à celui des épouses principaux soutiens. Autrement dit, les femmes soutiens secondaires étaient beaucoup plus susceptibles de travailler à temps partiel : c'était le cas de près de 30 % d'entre elles en 2003, contre 12 % seulement pour les femmes principaux soutiens. Ces pourcentages ont peu varié depuis 1994 dans le cas des maris, qu'ils soient le principal soutien ou le soutien

secondaire. Par contre, le pourcentage des épouses travaillant à temps plein a augmenté, d'où la baisse de l'écart concernant le profil de travail entre les femmes principaux soutiens et les femmes soutiens secondaires (tableau 1).

De même, les femmes principaux soutiens travaillent plus d'heures par semaine et comptent plus d'années d'expérience que les femmes soutiens secondaires⁶. Plus précisément, les femmes principaux soutiens travaillaient en moyenne sept heures de plus par semaine (30 heures, contre 23). De plus, en 2003, elles avaient environ douze ans d'expérience professionnelle, contre dix ans seulement pour les femmes soutiens secondaires. Cela ressemble à la tendance qui existait une décennie plus tôt, alors que les femmes principaux soutiens travaillaient 31 heures par semaine et comptaient dix ans d'expérience, tandis que les femmes soutiens secondaires travaillaient 24 heures par semaine et comptaient huit ans d'expérience. Par contre, ce sont les maris principaux soutiens qui travaillaient le plus d'heures par semaine et qui avaient le plus d'années d'expérience, à la fois en 2003 (35 heures et 15 ans d'expérience) et en 1994 (38 heures et 15 ans d'expérience).

On peut aussi tracer un lien entre les tendances de travail des femmes principaux soutiens (travail à temps plein, plus d'heures de travail rémunéré par semaine et plus d'années d'expérience professionnelle) et un surcroît de stress et des difficultés accrues lorsqu'il s'agit de concilier travail rémunéré et responsabilités familiales. Les personnes dont le temps est le plus accaparé sont celles qui subissent le plus de stress (Frederick, 1995). De plus, les femmes dont le travail et les responsabilités familiales ne se concilient pas à leur satisfaction passent plus de temps à travailler que les femmes qui sont satisfaites à cet égard (Frederick et Fast, 2001). Les femmes occupant un poste professionnel ou de gestion sont moins satisfaites de la façon dont se concilient leur vie professionnelle et leur vie personnelle, et elles sont plus susceptibles d'être à court de temps. De même, environ les deux tiers des parents travaillant à temps plein ne concilient pas à leur satisfaction travail et vie personnelle (Silver, 2000). Tant les pères que les mères attribuent cette insatisfaction au fait qu'ils consacrent trop de temps à leur travail et ne disposent pas d'assez de temps pour leur famille. De plus, ces parents ayant chacun un revenu font souvent des travaux ménagers (par exemple, magasinage, ménage ou travaux domestiques) lorsqu'ils sont avec leurs enfants.

Femmes principaux soutiens de famille à long terme

Les données longitudinales permettent d'examiner la durée des tendances de revenu. Ainsi, près de la moitié des couples où la femme était le principal soutien en 1999 étaient encore dans cette situation près de cinq ans plus tard¹.

En 1999, l'âge médian des femmes principaux soutiens de famille à long terme était de 42 ans, soit le même que pour l'ensemble des épouses ayant un travail. Par contre, les femmes principaux soutiens étaient plus susceptibles d'avoir fait des études postsecondaires.

Étant donné leur niveau d'instruction plus élevé, les femmes qui étaient le principal soutien au cours d'une période prolongée étaient proportionnellement plus nombreuses à occuper un poste professionnel ou de gestion que la moyenne des épouses. En effet, plus de 60 % d'entre elles occupaient ce genre de poste.

Les femmes principaux soutiens à long terme se caractérisaient aussi par un taux d'emploi à temps plein plus élevé (90 %) et des semaines de travail plus longues (34 heures).

Sur six femmes principaux soutiens à long terme cinq n'avaient pas d'enfant d'âge préscolaire à la maison, de sorte qu'elles pouvaient consacrer plus de temps à leur carrière, ce qui leur permettait de demeurer plus longtemps le principal soutien de famille.

Le revenu d'emploi moyen des femmes principaux soutiens de famille à long terme était plus élevé que celui des autres femmes principaux soutiens et soutiens secondaires en 1999. L'écart entre leur revenu et celui de leurs époux était également plus prononcé en moyenne. De fait, presque deux tiers d'entre elles avaient un revenu plus de deux fois supérieur à celui de leur mari.

En bref, comparées aux autres femmes, celles qui étaient le principal soutien de famille durant une période prolongée étaient plus âgées, plus instruites et plus susceptibles d'occuper un poste professionnel ou de gestion. Elles étaient aussi proportionnellement plus nombreuses à tra-

vailler à temps plein et à accumuler plus d'heures de travail rémunéré, et moins nombreuses que les femmes soutiens secondaires à avoir un enfant d'âge préscolaire à la maison. Elles avaient aussi en moyenne un revenu d'emploi plus élevé, et l'écart était plus prononcé entre leur revenu et celui de leur mari. Prises ensemble, ces caractéristiques semblent avoir fourni à ces femmes les conditions, non seulement de devenir le principal soutien de famille, mais également de le demeurer plus longtemps.

1999	Femmes soutiens secondaires	Femmes soutiens principaux	
		Total	À long terme ¹
Années			
Âge médian	40	42	42
%			
Scolarité	100,0	100,0	100,0
Niveau secondaire ou moins	45,3	41,0	37,1 ^E
Niveau postsecondaire ²	54,7	59,0	62,9
Présence d'enfants d'âge préscolaire	25,5	15,6	16,2 ^E
Profil de travail			
Temps plein	70,1	85,6	90,2
Heures rémunérées moyennes par semaine	24,7	29,7	34,2
\$			
Rémunération moyenne	20 000	35 000	39 500

1 Cinq ans ou plus.

2 Grade, certificat ou diplôme.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1999 à 2003

La présence d'enfants

Le moment où un couple fonde un foyer peut se répercuter sur le revenu des femmes (Drolet, 2002)⁸. Les occasions de promotion et de croissance du revenu se présentent surtout en début de carrière, ce qui coïncide souvent avec la période où l'on décide de se marier et de fonder un foyer. Les femmes qui ne peuvent saisir les occasions qui se présentent durant cette période parce qu'elles élèvent leurs enfants ne rattraperont le chemin perdu, si jamais elles y parviennent, qu'une fois que leurs enfants sont grands.

Les femmes principaux soutiens ont moins tendance que les femmes soutiens secondaires à avoir des enfants d'âge préscolaire à la maison. Seulement 15 %

d'entre elles ont au moins un enfant d'âge préscolaire à la maison, contre près du quart des femmes soutiens secondaires. Cela concorde avec le fait que les femmes principaux soutiens sont plus âgées et qu'elles ont plus d'expérience de travail.

Les familles dont le principal soutien est la femme ont un revenu plus bas

En 2003, les femmes principaux soutiens ont touché un revenu de 41 000 \$ environ, soit presque 30 % de moins que les maris principaux soutiens (tableau 2)⁹. Ce profil valait pour tous les groupes professionnels. Le revenu familial moyen était également inférieur dans le cas des familles dont le principal soutien était la

femme, s'établissant à 74 000 \$ contre 86 000 \$ lorsque le mari était le principal soutien (graphique C). Le régime fiscal a permis de réduire l'écart, le revenu après impôt étant de 61 000 \$ et de 69 000 \$, respectivement.

Le revenu des femmes principaux soutiens constituait une part moins importante du revenu familial que celui des maris principaux soutiens. Le revenu d'emploi des femmes principaux soutiens représentait en effet à peine plus de la moitié du revenu de leur famille, tandis que celui des maris principaux soutiens équivalait aux deux tiers du revenu familial. Enfin, le revenu des autres membres de la famille (à la fois le revenu du travail et le revenu provenant d'autres sources) constituait une part plus importante du revenu familial lorsque la femme était le principal soutien, soit 16 % comparé à 7 % lorsque le mari était le principal soutien.

Le revenu d'emploi de la plupart des femmes principaux soutiens est plus de deux fois supérieur à celui de leur mari

L'écart entre le revenu des femmes principaux soutiens de famille et celui de leur mari peut être tenu, ou au contraire très prononcé. Si l'écart est faible, le rôle

Tableau 3 Ratio du revenu de travail dans les couples à deux soutiens

	1994	1997	2000	2003
Maris principaux soutiens				
% des couples à deux soutiens	72,3	73,3	73,2	71,4
Ratio du revenu du mari à celui de la femme	2,6	2,6	2,6	2,6
Femmes principaux soutiens				
% des couples à deux soutiens	27,7	26,7	26,8	28,6
Ratio du revenu de la femme à celui du mari	1,9	1,9	1,9	1,9

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu

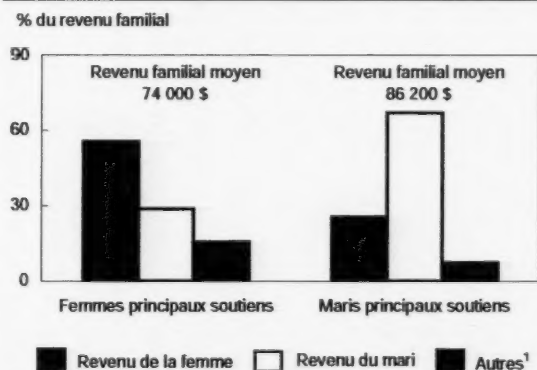
de principal soutien passera plus facilement de l'un à l'autre que s'il est important. En 2003, dans près des deux tiers des couples où la femme était le principal soutien, cette dernière avait un revenu plus de deux fois supérieur à celui de son mari¹⁰. Seulement le quart environ de ces femmes avaient un revenu qui n'excédait pas celui de leur mari de plus de 50 % (données non présentées). Par contre, le ratio du revenu des femmes au revenu des maris est demeuré relativement statique (tableau 3).

Sommaire

Au cours des quatre dernières décennies, la hausse très marquée du nombre de couples à deux soutiens est allée de pair avec l'augmentation du nombre de femmes qui étaient le principal soutien de famille. Dans près de 1,4 million (29 %) des 4,7 millions de couples à deux soutiens recensés en 2003, la femme était le principal soutien. Ces femmes tendent à être plus âgées et plus instruites que celles qui sont le soutien secondaire. Bon nombre d'entre elles sont également plus instruites que leur conjoint. Étant donné leur âge et leur instruction, les femmes principaux soutiens occupent plus souvent des postes professionnels et de gestion. Elles sont aussi plus susceptibles d'avoir un emploi à temps plein, de faire plus d'heures de travail rémunéré par semaine et d'avoir plus d'années d'expérience. Toutes ces caractéristiques sont associées à un revenu plus élevé.

Bien que la plupart des femmes principaux soutiens aient eu un revenu d'emploi plus de deux fois supérieur à celui de leur mari en 2003, elles n'avaient pas la même capacité de revenu que les maris principaux

Graphique C La part du revenu des femmes principaux soutiens dans le revenu familial est inférieure à celle des maris principaux soutiens



1 Revenu de sources autres que l'emploi et salaire des autres membres de la famille

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 2003

Sources des données et définitions

L'**Enquête sur la dynamique du travail et du revenu** (EDTR) est une enquête-ménage longitudinale qui est menée depuis janvier 1993. Tous les trois ans, un panel d'environ 15 000 ménages est introduit, et ces ménages sont interrogés chaque année pendant six ans. Le volet longitudinal de la présente étude est centré sur les personnes étant entrées dans l'échantillon en 1999 (panel 3) et ayant répondu lors de chacune des quatre années suivantes. Il s'agit du plus récent panel pour lequel on disposait de données s'étalant sur au moins trois ans.

Le **revenu** englobe l'ensemble des salaires et traitements ainsi que le revenu net d'un emploi autonome. Précisons que le revenu d'un emploi autonome peut être négatif. Le revenu ne comprend pas les prestations d'assurance-emploi (dont les prestations parentales), les prestations d'invalidité du RPC ni les indemnités pour accident du travail, mais il comprend les congés de maternité et les congés parentaux payés par l'employeur.

Est un **soutien** la personne qui reçoit un traitement ou un salaire à titre d'employé ou qui tire un revenu net d'un emploi autonome durant l'année de référence.

Les **familles époux-épouse** englobent tous les couples hétérosexuels (époux et conjoints de fait) avec ou sans enfants ou d'autres proches.

Les **couples à deux soutiens** sont les familles époux-épouse où les deux conjoints ont déclaré un revenu d'emploi pendant l'année de référence.

La **femme principal soutien de famille** désigne la femme qui a touché un revenu supérieur d'au moins un dollar à celui de son mari durant l'année de référence.

Le **mari principal soutien de famille** désigne le conjoint qui a touché un revenu supérieur d'au moins un dollar à celui de son épouse durant l'année de référence. Cette catégorie comprend aussi les maris dont le revenu a été le même que celui de leur épouse (ce qui est le cas de 2 % des couples à deux soutiens).

Le **revenu familial** est la somme des revenus de l'ensemble de la famille — revenu d'emploi, revenu de placement, pensions de retraite et transferts gouvernementaux.

soutiens. En outre, le ratio de leur revenu à celui de leurs maris est demeuré en moyenne relativement stable depuis 1994. De plus, leur revenu familial était inférieur à celui des familles dont le principal soutien était le mari. Enfin, le revenu des femmes principaux soutiens constituait une part moins importante du revenu familial total que celui des maris principaux soutiens.

Que ce soit volontairement ou par la force des choses, les femmes principaux soutiens de famille resteront sans doute une part importante de la population active canadienne, et ce phénomène entraînera probablement une évolution durable des rôles traditionnels dévolus aux hommes et aux femmes, des habitudes en matière de dépenses et des décisions prises au sein des ménages.

Perspective

■ Notes

1 Une hausse similaire est survenue aux États-Unis. Selon l'enquête sur l'état de la population (Current Population Survey), la proportion des couples à deux soutiens où la femme gagne plus que le mari est passée de 16 % en 1981 à 23 % en 1996 (Winkler, 1998). L'étude a porté uniquement sur les couples dont les deux membres avaient entre 25 et 64 ans, et elle n'englobait pas les travailleurs autonomes.

2 On a soutenu que la stabilité du pourcentage de femmes principaux soutiens de famille, même en période de prospérité économique, peut être liée à des changements structurels du marché du travail. Par exemple, la présence de femmes adultes (âgées de 25 à 54 ans) dans la population active a augmenté au fil du temps. De plus, au cours des années 1990, l'essor rapide du secteur des technologies de l'information et des communications a entraîné un accroissement de la demande de cols blancs plus instruits, tandis que le repli des secteurs des ressources (mines et agriculture) et de la construction a restreint la croissance de l'emploi des cols bleus. La réduction des effectifs de la fonction publique a aussi eu des effets durant cette période. Toutefois, les tendances observées sur le marché du travail depuis 2000 sont à l'opposé de celles des années 1990, favorisant non plus le secteur de la haute technologie mais plutôt ceux de la construction résidentielle (et de l'immobilier) et des ressources (mines), ainsi que les réinvestissements dans les services publics, notamment les hôpitaux (Cross, 2005).

3 La qualité du rôle conjugal a été mesurée à partir d'une liste de 26 éléments qui constituent des avantages conjugaux et d'autant d'éléments qui constituent des désavantages conjugaux. À partir d'une échelle à quatre niveaux (de « pas du tout » à « extrêmement »), les participants indiquaient dans quelle mesure chaque élément constituait un avantage ou un désavantage. La pondération était de 1 pour les avantages et de -1 pour

les désavantages, la moyenne pondérée constituant le résultat de l'échelle. Barnett et coll. (1993) fournissent de plus amples renseignements à ce sujet ainsi que la liste complète des mesures de la qualité du rôle conjugal.

4 Les comparaisons ont porté sur l'année 1994, étant donné que l'étude précédente (Crompton et Geran, 1995) avait traité de 1993.

5 Les emplois ont été regroupés de la façon suivante : Postes de gestion et emplois professionnels : postes de gestion (groupe A dans la Classification type des professions); personnel professionnel en gestion des affaires et en finances (B0); sciences naturelles et appliquées et professions connexes (C); personnel professionnel des soins de santé, personnel infirmier surveillant et infirmier autorisé (D0-D1); sciences sociales, éducation, services publics et religion (E). Personnel financier, personnel de bureau et personnel technique : personnel en finance, en administration et en secrétariat (B1-B3); personnel de bureau, y compris les superviseurs (B4-B5); personnel technique, personnel de soutien et personnel assimilé du secteur de la santé (D2-D3); personnel des arts, culture, loisirs et sports (F). Personnel des ventes et des services (G). Construction, fabrication et transformation : personnel des métiers et des transports, opérateurs (H); personnel spécialisé du secteur primaire (I); et personnel spécialisé dans la transformation, la fabrication et les services publics (J).

6 Les années d'expérience de travail sont des années complètes de travail à temps plein. Chaque année de travail à temps partiel équivalait à une demi-année de travail à temps plein.

7 Afin d'examiner les tendances de revenu de ces couples au fil du temps, seuls les couples qui sont restés unis pendant toute la période de cinq ans ont été retenus. Ainsi, on n'aurait pas eu à nous inquiéter des répercussions financières de la dissolution du couple. De plus, les couples devaient garder leur double statut de soutien durant toute la période. Au total, un million de couples à deux soutiens en 1999 sont restés dans cette situation durant la période d'étude. Dans quelque 300 000 de ces couples, c'est la femme qui était le principal soutien.

8 Drolet a constaté qu'en 1998, le revenu horaire moyen des femmes qui avaient retardé leurs maternités était de 17 % supérieur à celui des femmes qui ont eu des enfants plus tôt. De plus, ces femmes avaient en moyenne 1,7 année de plus d'expérience professionnelle à temps plein. L'expression « retarder la maternité » signifie que la naissance du premier enfant survient au moins un an après l'âge « prédit » de la mère à la naissance de son premier enfant. On entend par « avoir des

enfants plus tôt » le fait d'avoir un enfant au moins un an avant l'âge prédit à la naissance du premier enfant. L'« âge prédit » est l'âge moyen de la mère à la naissance d'un premier enfant, en tenant compte du niveau de scolarité, du principal domaine d'étude, de la taille urbaine et de l'année de naissance de la mère.

9 Il est intéressant de remarquer que le revenu des soutiens secondaires était presque identique : 22 000 \$ pour les épouses et 21 000 \$ pour les maris. Cela implique que l'écart en matière de revenu familial moyen pour les deux catégories de familles tenait principalement au revenu du principal soutien. Il en était de même en 1994.

10 Cette proportion élevée est en partie liée à la prise en compte des personnes ayant un revenu négatif (les travailleurs autonomes) ainsi que des personnes sans emploi ou des personnes retraitées qui ont travaillé à un moment ou à un autre durant l'année.

■ Documents consultés

BARNETT, Rosalind C., Nancy L. MARSHALL, Stephen W. RAUDENBUSH et Robert T. BRENNAN. « Gender and the relationship between job experiences and psychological distress: A study of dual-earner couples », *Journal of Personality and Social Psychology*, mai 1993, vol. 64, n° 5, p. 794 à 806.

BRENNAN, Robert T., Rosalind C. BARNETT et Karen C. GAREIS. « When she earns more than he does: A longitudinal study of dual-earner couples », *Journal of Marriage and Family*, février 2001, vol. 63, n° 1, p. 168 à 182.

COMMURI, Suraj et James W. GENTRY. « Resource allocation in households with women as chief wage earners », *Journal of Consumer Research*, septembre 2005, vol. 32, n° 2, p. 185 à 195.

CROMPTON, Susan et Leslie GERAN. « Les femmes comme principal soutien de famille », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, hiver 1995, vol. 7, n° 4, p. 28 à 32.

CROSS, P. « Évolution récente du marché du travail », *L'observateur économique canadien*, n° 11-010-XIB au catalogue de Statistique Canada, mars 2005, vol. 18, n° 3, p. 3.1 à 3.10.

DROLET, Marie. « Mariage, maternité et rémunération : le choix du moment importe-t-il? », Direction des études analytiques, document de recherche n° 11F0019MIF2002186 au catalogue de Statistique Canada, 2002.

FIX, Janet L. « Partners on the green: More couples see earnings power shift », *USA Today* (Money section), 17 octobre 1994.

FREDERICK, Judith A. *Au fil des heures ... : l'emploi du temps des Canadiens*, n° 89-544-XPF au catalogue de Statistique Canada, 1995.

FREDERICK, Judith A. et Janet E. FAST. « Aimer son travail : une stratégie efficace pour équilibrer la vie professionnelle et la vie privée? », *Tendances sociales canadiennes*, n° 11-008-XIF au catalogue de Statistique Canada, été 2001, vol. 61, p. 9 à 13.

HECKERT, D. Alex, Thomas C. NOWAK et Kay A. SNYDER. « The impact of husbands' and wives' relative earnings on marital disruption », *Journal of Marriage and Family*, août 1998, vol. 69, n° 3, p. 690 à 703.

HUGHES, Karen D. « Les femmes et les professions non traditionnelles », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, automne 1995, vol. 7, n° 3, p. 16 à 32.

PALAMETA, Boris. « Qui paye l'aide domestique? », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, automne 2003, vol. 15, n° 3, p. 43 à 46.

SILVER, Cynthia. « Être présent : le temps que les couples à deux soutiens passent avec leurs enfants », *Tendances sociales canadiennes*, n° 11-008-XIF au catalogue de Statistique Canada, été 2000, vol. 57, p. 25 à 29.

TICHENOR, Veronica Jaris. « Status and income as gendered resources: The case of marital power », *Journal of Marriage and Family*, août 1999, vol. 61, n° 3, p. 638 à 650.

WINKLER, Anne E. « Earnings of husbands and wives in dual-earner families », *Monthly Labor Review*, 1998, vol. 121, n° 4, p. 42 à 48.